



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN INJECTION PHYLON PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SERPONG

Adi Ismanto

adiismanto@gmail.com

Universitas Pamulang

Krida Puji Rahayu

dosen01666@unpam.ac.id

Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1, Pamulang Barat., Kec. Pamulang, Kota Tangerang Selatan,

Korespondensi penulis: ivandeansatriani0711@gmail.com

Abstract. *This research aims to determine the influence of the work environment and work discipline on employee performance in the phylon injection department at PT Pratama Abadi Industri Serpong. The research method used is the quantitative method. The sampling technique used is saturated sampling. The population and sample for this research consist of 90 respondents. The analysis technique used includes instrument test analysis (validity and reliability), classical assumption tests (normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, and autocorrelation test), simple linear regression analysis test, multiple linear regression analysis test, correlation coefficient analysis test, coefficient of determination analysis test, and hypothesis test. (uji t dan uji F). The research results for the Work Environment variable (X1) indicate a positive and significant partial effect on employee performance in the Injection Department of Phylon PT Pratama Abadi Industri Serpong. The t-test results (partial test) show that $t_{count} > t_{table}$ ($4.922 > 1.987$) and significant < 0.05 , namely ($0.000 < 0.005$). The Work Discipline variable (X2) also shows a positive and significant partial effect on employee performance in the Injection Department of Phylon PT Pratama Abadi Industri Serpong. The t-test results (partial test) show that $t_{count} > t_{table}$ ($9.521 > 1.987$) and significant < 0.05 , namely ($0.000 < 0.005$). The simultaneous research results indicate a positive and significant effect of the Work Environment and Work Discipline variables on Employee Performance in the Injection Department of Phylon PT Pratama Abadi Industri Serpong. The F-test results (simultaneous test) show that $F_{count} > F_{table}$ ($47.445 > 3.10$) and significant < 0.05 , namely ($0.000 < 0.005$). The results of the coefficient of determination test yielded an R-square value of 0.522. It can be concluded that the variables Work Environment (X1) and Work Discipline (X2) have an influence on the variable Employee Performance (Y) by 52.2%, while the remaining 47.8% is influenced by other.*

Keywords: *Work Environment, Work Discipline, Employee Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada departemen injection phylon PT Pratama Abadi Industri Serpong. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Adapun populasi dan sampel penelitian ini sebanyak 90 responden. Teknik analisis menggunakan analisis uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi), uji analisis regresi linier sederhana, uji analisis regresi linier berganda, uji analisis koefisien korelasi, uji analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja (X1) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Injection Phylon PT Pratama Abadi Industri Serpong. Hasil Uji t (uji parsial) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,922 > 1,987$) dan signifikan $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,005$). Variabel Disiplin kerja (X2) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Departemen Injection Phylon PT Pratama Abadi Industri Serpong. Hasil uji t (Uji Parsial) menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($9,521 > 1,987$) dan signifikan $< 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,005$). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DEPARTEMEN INJECTION PHYLON PT PRATAMA ABADI INDUSTRI SERPONG

Lingkungan kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen injection Phylon PT Pratama Abadi Industri Serpong. Hasil Uji F (uji simultan) menunjukkan F hitung > F tabel ($47,445 > 3,10$) dan signifikan < 0,05 yaitu ($0,000 < 0,005$). Hasil pengujian koefisien determinasi diperoleh nilai R-square sebesar 0,522. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja(X1) Dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

LATAR BELAKANG

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian sumber keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur terpenting didalam suatu organisasi. Menurut Bangun (2016:4) menyatakan bahwa “salah satu sumber daya organisasi yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuannya adalah sumber daya manusia”. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan suatu tujuan yang ingin di capai oleh organisasi atau perusahaan. Berhasil atau tidak nya perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam mempertahankan perusahaan dan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Hal itu pula yang sedang terjadi di PT Pratama Abadi Industri saat ini dimana sedang terjadi fenomena penurunan efektivitas kinerja karyawan. Banyak faktor yang disinyalir menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan ini di antaranya seperti kerusakan pada mesin dan alat kerja, faktor lingkungan yang kurang kondusif, hubungan kerja antar karyawan kurang harmonis, Tingkat disiplin kerja yang rendah dan banyak faktor-faktor lainnya sehingga mengakibatkan terjadinya penurunan efektivitas kinerja karyawan yang berdampak pada hasil produksi yang tidak mencapai target sesuai dengan yang di tentukan perusahaan. Berikut ini adalah data hasil produksi PT Pratama Abadi Industri bagian Departemen Injection Phylon Tahun 2024

Tabel 1 Data Hasil Produksi Departemen Injection Phylon Tahun 2024

Bulan	Jenis Item/Model			
	Cortez 23 Wedge		Cortez 23 Top	
	Target Produksi	Hasil Produksi	Target Produksi	Hasil Produksi
Januari	160.000	147.000	160.000	150.000
Febuari	160.000	155.000	160.000	152.000
Maret	160.000	157.000	160.000	154.000
April	160.000	149.000	160.000	149.000
Mei	160.000	135.000	160.000	157.000
Juni	160.000	138.000	160.000	155.000
Juli	160.000	142.000	160.000	152.000
Agustus	160.000	158.000	160.000	151.000

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN INJECTION PHYLON PT PRATAMA ABADI
INDUSTRI SERPONG**

September	160.000	153.000	160.000	151.000
Oktober	160.000	159.000	160.000	157.000
November	160.000	144.000	160.000	158.000
Desember	160.000	144.000	160.000	153.000
Total	1.920.000	1.781.000	1.920.000	1.839.000
Selisih	139.000		81.000	

Sumber: Staff TU PT PAI Dept Injection Phylon 2024

Berdasarkan data di atas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT Pratama Abadi Industri Bagian Departemen Injection Phylon masih kurang optimal. Pada dasarnya penurunan kinerja karyawan khususnya dibagian produksi terjadi karena banyak faktor yang mempengaruhi lambatnya kinerja karyawan khususnya dibidang produksi yaitu kurangnya kualitas kerja, kuantitas kerja dan kecepatan kerja karyawan sehingga mempengaruhi hasil produksi yang diperoleh. Selain itu faktor lingkungan kerja yang kurang kondusif disinyalir sala satu faktor penyebab terjadinya penurunan produktivitas kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:66) mengemukakan bahwa “ lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas.” Lingkungan perusahaan PT Pratama Abadi Industri khususnya bagian Departemen Injection Phylon menurut pengamatan penulis selama ini masih kurang kondusif. Dimana kurangnya pengadaan air condituoner (AC), Warna ruangan yang kurang menarik, penempatan meja yang masih perlu dilakukan perbaikan, serta hubungan kerja antar karyawan yang kurang harmonis menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Maka hal ini harus lebih diperhatikan karena menyebabkan kurang optimalnya tingkat kinerja karyawan seperti loyalitas kerja dan menurumya disiplin kerja

Selain kondisi lingkungan kerja, Salah satu aspek yang disinyalir menjadi penyebab dari kurang optimalnya kinerja adalah aspek disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:23) mengemukakan bahwa “kedisiplinan merupakan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal”. Kinerja karyawan yang kurang disiplin dan kondusif sehingga karyawan kurang memperhatikan tentang tugas-tugas dan peran-peran yang harus diselesaikan, dimana tugas pokok dan fungsi tidak dilaksanakan secara utuh. Karyawan kurang dapat memanfaatkan waktu, dilihat dari kenyataan banyaknya karyawan yang kurang disiplin dalam hal kehadiran.

Berkaitan keadaan di atas, maka untuk mengetahui hal tersebut lebih akurat, perlu dilakukan suatu penelitian yang lebih mendalam maka peneliti mengajukan judul : “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Injection Phylon PT Pratama Abadi Industri, Serpong”.

KAJIAN TEORITIS

1. Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2020:21) mengemukakan bahwa “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok”.

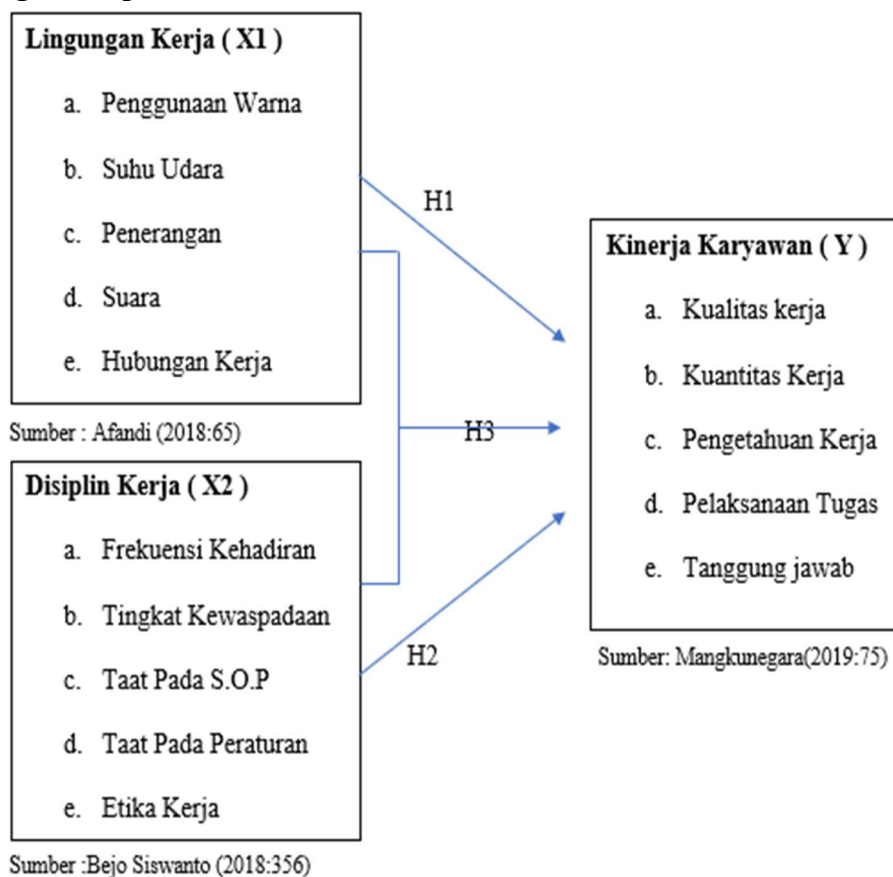
2. Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:143), mengemukakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kesadaran itu sendiri dalam sikap seseorang yang sukarela untuk menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga akan mematuhi/mengerjakan semuanya tugas dengan baik, buka atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

3. Kinerja Karyawan

Menurut Wibowo (2016:18) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi”. Menurut Hariandja (2017:55) mengemukakan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

4. Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Hipotesis menurut Sugiyono (2019:64) “hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah karena sifatnya sementara, maka perlu di buktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul”. Berdasarkan rumusan masalah dan

kerangka berpikir di atas, maka dirumuskan beberapa hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

Hipotesis Penelitian

1. H1 = Diduga terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Injection Phylon PT Pratama Abadi Industri, Serpong secara parsial.
2. H2 = Diduga terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Departemen Injection Phylon PT Pratama Abadi Industri, Serpong secara parsial.
3. H3 = Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Injection Phylon PT Pratama Abadi Industri, Serpong secara simultan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan Kuantitatif dimana metode kuantitatif menurut Sugiyono (2019:8) adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dan dilaksanakan di PT Pratama Abadi Industri yang berlokasi di Jl. Raya Serpong Kilometer 7 No.KM, RW.7, Pakualam, Kec. Serpong Utara, Kota Tangerang Selatan, Banten 15310, Indonesia. Telepon: (021) 5396140 website: www.pratama.co.id. Teknik analisis data yang di gunakan adalah Uji Validitas dan Realibilitas kemudian di lanjutkan dengan melakukan Uji Asumsi Klasik yaitu uji serangkaian Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas dan Uji Autokorelasi kemudian di lanjutkan dengan Uji Regresi Berganda, Uji Koefisien Determinasi dan Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R tabel	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,207	Valid
Disiplin Kerja (X2)	10	0,207	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	10	0,207	Valid

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan tabel 3 Hasil Uji Validitas maka di dapat bahwa dari ke 10 pernyataan dari masing – masing variabel yang di sebar maka hasil olah data SPSS lebih besar hasil nya dari pada r tabel maka di nyatakan ke tiga variabel di nyatakan valid. Oleh karena itu, kuesioner tersebut dapat dianggap bisa dilanjutkan untuk diproses sebagai bahan informasi atau data untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Tabel 3 Hasil Uji Reliabilitas

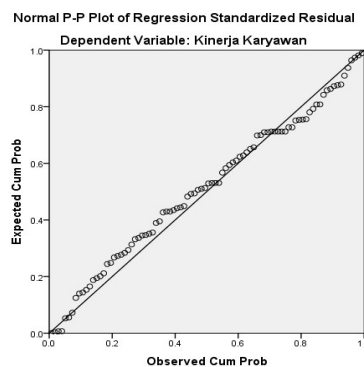
Variabel	<i>Cronbatch Alpha</i>	<i>Standar Cronbatch Alpha</i>	Keputusan
Lingkungan Kerja (X1)	0.864	0.600	<i>Reliabel</i>
Disiplin Kerja (X2)	0.853	0.600	<i>Reliabel</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0.881	0.600	<i>Reliabel</i>

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai Chronbath Alpha lebih besar dari 0,600 yaitu Lingkungan Kerja (0,864), Disiplin Kerja (0,853) dan Kinerja Karyawan (0,881).

2. Uji Asumsi Klasik

A. Uji Normalitas



Gambar 2 Uji Asumsi Normalitas Data P-P Plot

Melihat dari tampilan grafik normal probability plot diatas, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal probability plot terlihat titik-titik menyebar disekitaran garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal yang ada, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

B. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	7.533	3.797		1.984	.050	
1	Lingkungan Kerja	.136	.085	.139	1.610	.111	.742
	Disiplin Kerja	.679	.091	.642	7.459	.000	.742

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.

Dari hasil analisis program SPSS, pada bagian koefisien untuk kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance dari variable Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin Kerja sama-sama memiliki nilai 0,742. Nilai tolerance dari kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa nilai tolerance bebas multikolinearitas karena nilai tolerance kedua variabel di atas 0,1. Sedangkan nilai VIF dari variabel Lingkungan Kerja dan variabel Disiplin Kerja sama-sama memiliki nilai VIF sebesar 1.347. Nilai VIF dari kedua variabel independen dapat disimpulkan bahwa nilai VIF bebas multikolinearitas. Dari angka-angka tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas.

C. Uji Autokorelasi

Berikut ini adalah hasil dari pengujian autokorelasi:

Tabel 5 Uji Durbin-Watson
Model Summary^u

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-
1	.722 ^a	.522	.511	3.06431	1.9

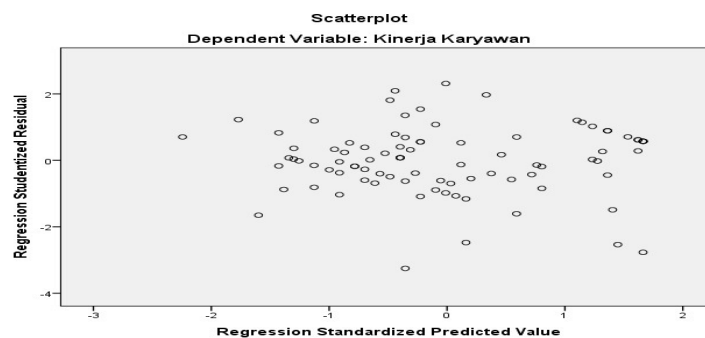
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai *Durbin-Watson* sebesar 1.909 yang berada diantara interval 1,550 – 2,460.

D. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24

Dari grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kepuasan peran mediasi berdasarkan variabel kinerja karyawan

3. Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Pengujian Linier Berganda Variabel Lingkungan Kerja (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,533	3,797		1,984	0,050
	Lingkungan Kerja	0,136	0,085	0,139	1,610	0,111
	Disiplin Kerja	0,679	0,091	0,642	7,459	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi yaitu : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, maka $Y = 7,533 + 0,136X_1 + 0,679X_2$.

Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 7,533 artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X₁ dan X₂ adalah 0) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 7,533.
2. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X₁) adalah 0,136 bernilai positif, sehingga jika Lingkungan Kerja (X₁) mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,136.
3. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X₂) adalah 0,679 bernilai positif, sehingga jika Disiplin Kerja (X₂) mengalami kenaikan 1 nilai, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,679.

4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.722 ^a	0,522	0,511	3,06431

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Statistical Package for Social Science (SPSS) versi 24.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai *R-square* (koefisien determinasi) sebesar 0,522 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 52,2% sedangkan sisanya sebesar 47,8% dipengaruhi oleh faktor lain.

5. Hasil Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,441	4,000		5,861	0,000
	Lingkungan Kerja	0,457	0,093	0,465	4,922	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($4,922 > 1,987$), juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Injection Phylon PT. Pratama Abadi Industri, Serpong

Tabel 9. Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10,124	3,471		2,917	0,004
	Disiplin Kerja	0,753	0,079	0,712	9,521	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,521 > 1,987$), juga diperkuat dengan nilai ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Injection Phylon PT. Pratama Abadi Industri, Serpong.

Tabel 10. Hasil Uji F Secara Simultan Antara Lingkungan Kerja (X₁) Dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	891,025	2	445,513	47,445	.000 ^b
	Residual	816,930	87	9,390		
	Total	1707,956	89			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja

Sumber: SPSS Yang Diproses Pada tahun 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,445 > 3,10$), hal ini juga diperkuat dengan ρ value $< Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja(X_1) Dan Disiplin Kerja(X_2) Terhadap Kinerja karyawan pada Departemen Injection Phylon PT Pratama Abadi Industri, Serpong.

Pembahasan Penelitian

1. Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

. Berdasarkan penelitian dan analisis hasil perhitungan SPSS versi 24, terbukti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana dalam Uji t untuk variabel Lingkungan Kerja didapatkan hasil nilai t_{hitung} sebesar (4,922) dimana lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar (1,987). Selain itu juga di perkuat dengan hasil nilai ρ value Untuk variabel Lingkungan Kerja adalah (0,000) Dimana lebih kecil dari nilai sig (0,05).

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Injection Phylon PT. Pratama Abadi Industri, Serpong.

Hal ini diperkuat juga dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Sozanolo Waruwu “Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan “ JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) Vol.1, No.3, Mei 2018 dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan. Dengan nilai sebesar 12,99 (lebih besar dari tabel 12,985) yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap efektivitas kerja karyawan.

2. Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan penelitian dan analisis hasil perhitungan SPSS versi 24, terbukti bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dimana dalam Uji t untuk variabel Disiplin Kerja didapatkan hasil nilai t_{hitung} sebesar (9,521) dimana lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar (1,987). Selain itu juga di perkuat dengan hasil nilai ρ value untuk variabel Disiplin Kerja adalah (0,000) Dimana lebih kecil dari nilai sig (0,05).

Berdasarkan hasil pengujian yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Injection

Phylon PT. Pratama Abadi Industri, Serpong.

Hal ini diperkuat juga dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Suwanto “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan” JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3 (1), 16-23 2018 dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $7,524 > 1,673$ dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan

3. Hasil Penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pada hasil pengujian diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($47,445 > 3,10$), hal ini juga diperkuat dengan $p \text{ value} < \text{Sig.}0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Lingkungan Kerja(X_1) Dan Disiplin Kerja(X_2) Terhadap Kinerja karyawan pada Departemen Injection Phylon PT. Pratama Abadi Industri, Serpong.

Hal ini diperkuat juga dengan hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Ade Apriliyani “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta” Master Manajemen Vol. 2, No.3 e-ISSN: 3025-7433; p-ISSN: 3025-7441, Dimana hasil penelitian ini menunjukan Hasil uji F_{hitung} sebesar $71,815 > F_{tabel}$ yaitu $3,16$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_3 diterima. Dikatakan bahwa disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi DKI Jakarta.

KESIMPULAN

1. Variabel Lingkungan Kerja didapatkan hasil nilai t_{hitung} sebesar (4,922) dimana lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar (1,987). Selain itu juga di perkuat dengan hasil nilai $p \text{ value}$ Untuk variabel Lingkungan Kerja adalah (0,000) Dimana lebih kecil dari nilai sig (0,05) Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Injection Phylon PT. Pratama Abadi Industri, Serpong.
2. Dimana dalam Uji t untuk variabel Disiplin Kerja didapatkan hasil nilai t_{hitung} sebesar (9,521) dimana lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} yaitu sebesar (1,987). Selain itu juga di perkuat dengan hasil nilai $p \text{ value}$ untuk variabel Disiplin Kerja adalah (0,000) Dimana lebih kecil dari nilai sig (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Departemen Injection Phylon PT. Pratama Abadi Industri, Serpong.
3. Kinerja karyawan dipengaruhi secara signifikan oleh gaya kepemimpinan dan pelatihan kerja, Uji hipotesis tersebut menghasilkan besaran t_{hitung} lebih tinggi dari t_{tabel} (23,273 lebih tinggi dari 3,195), Ini didukung oleh nilai probabilitas signifikansi (0,000 lebih kecil dari 0,05).

SARAN

Dalam penelitian ini penulis memberikan beberapa saran dari hasil penelitian yang diteliti, yaitu:

1. Seharusnya Perusahaan lebih memperhatikan dalam penyediaan alat untuk meredam kebisingan seperti ear plug dan lain-lain sehingga membantu karyawan mengurangi syara bising dan untuk jangka panjang Perusahaan disarankan melakukan test audiometri secara berkala untuk memastikan Kesehatan karyawan.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan hal ini dengan melakukan pendekatan terhadap karyawan dengan cara memberikan atau melakukan training- training yang berkaitan dengan perjanjian-perjanjian dan peraturan-peraturan perusahaan yang harus di patuhi dan ditaati setiap karyawan dan kemudian mencetak kedalam buku sebagai pedoman alau alat bukti untuk kemudian di berikan kepada setiap karyawan, sehingga mereka akan lebih paham dan mengerti tentang PKB yang berlaku di perusahaan.
3. Perusahaan perlu menekankan kembali pentingnya pencapaian target kepada setiap karyawan dengan cara memberikan pemahaman-pemahaman tentang PFC (*Procces Flow Chart*) dan SOP (*standar operation procedure*) sehingga akan mempermudah karyawan dalam melakukan pekerjaan dan jika perlu memberikan *reward* sehingga akan memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih maksimal.

DAFTAR REFERENSI

- Anwar, Hairil. 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja Pegawai Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Imigrasi Kota Samarinda. eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 1 No. 1. Pp 348-358.*
- Arianto, Nurmin. Kurniawan, Hadi. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Handayani, Rima. Soliha, via. 2020. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3 (3), 312-321.*
- Khumaedi, Evawati. 2016. *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasional Terminal PT. Angkasa Pura II. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis Volume 2, Nomor 1.*
- Maduningtias, Lucia. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL. JENIUS, Vol. 2, No. 3.*
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 3 (1), 74-85*
- N.Lilis Suryani. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia) 2 (2), 260-277*
- Paeno. 2018. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Agra Energi Indonesia. JENIUS, Vol. 1, No. 3.*
- Permatasari, Retno. J. 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang. JENIUS (Jurnal*

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA DEPARTEMEN INJECTION PHYLON PT PRATAMA ABADI
INDUSTRI SERPONG**

- Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*) 2 (3), 410-418.
- Prawiro Sudarso, Aden. 2020. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (2), 179-189
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228-239.
- Retno Japanis Permatasari. 2019. *Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hokben Alam Sutera Tangerang JENIUS Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*) 2 (3), 410-418
- Rima Handayani, Via Soliha. 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (2), 166-178
- Setiawan , R. ., Siamto, W. ., & Ratnawati , W. . (2023). *Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kanmo Retail Group Warehouse. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(9), 3676–3683. Retrieved from <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue/article/view/3027>
- Suryani, N. Lilis. Zakiah, Kiki. 2019. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja*
- Suryani, N. Lilis. 2019. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. JENIUS, Vol. 2, No. 2.*
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (1), 16-23
- Suwanto. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (1), 16-23
- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (1), 74-85.
- Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3 (2), 166-178.
- Waruwu, Sozanolo. 2018. *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan. JENIUS. Vol. 1, No. 3*